

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT DSI DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 7 MAI 2024**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
Mme Delphine CHARDON
M. Quentin DUFAUT
Mme Catherine LUCAS
M. Pascal PACHOD
M. André PAUVISSE VATRA
M. Jean Paul TRES CARTES

Membres élus suppléants présents :

Mme Nathalie CLAVIER
M. Xavier FORAISON
Mme Carine FOULIÉ
M. Mickaël GARDE
M. Christopher LOUMEAU
M. Xavier MOUNARD
M. Stéphane PETIT
M. Laurent TARQUINIO
M. Mikaël VEY

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)

Excusé.e.s :

M. Jean- Marc BO
M. Eddy GUICHARD
Mme Sylvie LAFFONT
M. Steven LEMOINE

Invité :

L. Ballet Thouble

Ordre du jour :

09H00 – Partie économique

I. Information en vue de la consultation du CSEE sur :

- (i) **Le projet de réorganisation (« Livre II »)**, conformément aux articles L. 2312-8, L. 1233-28, L. 2312-39 et L. 1233-30 I.1° du Code du travail
 - Présentation du projet de réorganisation et de ses modalités d'application
 - Echanges avec les membres du CSEE

- (ii) **Le projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi (« Livre I »)**, conformément aux articles L. 1233-28 et L. 1233-30 I.2° du Code du travail
 - Présentation du projet de plan de sauvegarde de l'emploi sous forme de projet d'accord collectif et information sur l'engagement de négociations avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre des dispositions des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail ;
 - Echanges avec les membres du CSEE

- (iii) **Les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement**, conformément à l'article R. 1233-17 du Code du travail
 - Présentation des modalités de mise en œuvre du congé de reclassement
 - Echanges avec les membres du CSEE

14h00 – Partie Santé, Sécurité, Conditions de travail

- (iv) **Les conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (« Livre IV »)**, conformément aux articles L. 2312-8 et L. 1233-28 du Code du travail
 - Présentation des conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail
 - Echanges avec les membres du CSEE

16h00 - Partie économique

II. Information sur l'ouverture anticipée de l'Espace Information Conseil

- Présentation de l'Espace Information Conseil
- Echanges avec les membres du CSEE

Avant de démarrer la réunion, L. Delaire souhaite informer les élus sur 3 sujets :

- Un avenant à l'accord d'astreinte de la DSI a été signé fin avril pour le prolonger jusqu'au 31 janvier 2025, l'accord initial ayant une durée initiale de 3 ans.
- Une réunion de négociation d'un nouveau PAP pour des élections partielles du collège Employés va être programmée.
- J. M. Bo a été désigné en tant que représentant syndical auprès du CSEC.

L. Delaire rappelle que cette réunion constitue la R1 de la procédure d'information / consultation du CSEE d'établissement et rappelle que l'avis du CSEE d'établissement doit avoir lieu avant celui du CSEC.

La réunion va se dérouler en 3 points comme indiqué dans l'ordre du jour.

L. Ballet-Thouble participe à cette réunion, il remercie les élus de leur présence et leur demande de conserver les informations dont ils vont avoir connaissance à leur niveau.

D. Chardon demande à quel moment les informations pourront être communiquées aux collaborateurs. L. Delaire répond que ce point sera abordé au cours de la journée.

L. Ballet Thouble indique qu'il organise en fin d'après-midi une réunion pour tous les collaborateurs DSI, et qu'il souhaite avoir l'avis des élus sur le niveau d'information qu'il doit donner.

T. Bour James indique que les collaborateurs souhaitent avoir le détail de la nouvelle organisation. L. Ballet Thouble comprend cette demande.

L. Delaire indique que la présentation faite sera transmise aux élus à l'issue de la réunion.

N. Bertin intervient pour préciser que les collaborateurs souhaitent rapidement connaître la Catégorie Professionnelle à laquelle ils appartiennent afin qu'ils puissent se projeter. Il pense que si la direction diffuse ces informations sans avoir informé les managers, cela va poser des problèmes de compréhension. L. Delaire répond qu'il est d'accord sur ce point, c'est pourquoi il ne souhaite pas diffuser ces documents en l'état, ils doivent être accompagnés d'explications.

C. Foulié confirme qu'il est difficile de se retrouver dans les documents.

L. Delaire ajoute que le cabinet Alixio interviendra pour présenter la partie « Information sur l'ouverture anticipée de l'Espace Information Conseil ».

Pour mémoire, le livre 1 reprend les éléments du projet d'accord collectif qui sera négocié avec les organisations syndicales représentatives au sein de DCF.

Le livre 2 reprend les éléments économiques du groupe et présente les organigrammes cibles.

Le livre 4 traite des conséquences de la réorganisation et des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Q. Dufaut propose que les échanges de cette réunion se focalisent sur les points relatifs à la DSI.

L. Delaire confirme que c'est bien ce qui est prévu et démarre la présentation.



La 1^{ère} partie reprend les éléments de contexte déjà présentés lors de la RO.

La 2^{ème} partie reprend les 3 principes pour redimensionner le groupe au nouveau périmètre tout en préservant la continuité de l'activité. L. Ballet Thouble précise qu'il est indispensable de revenir à l'équilibre pour assurer la pérennité du Groupe.

Le premier principe consiste à activer les leviers urgents :

- Céder les actifs HM/SM en difficulté et optimiser la performance financière avant cession
- Réorganiser les fonctions sièges
- Assurer la continuité des activités de Casino Proximité
- Optimiser la gestion de la trésorerie
- Protéger la base des franchisés existants (investir dans les prix)
- Optimiser les réseaux de magasins et les opérations

Le second principe consiste à construire un socle commun pour la croissance :

- Définir et développer un assortiment commun MN et MDD
- Adopter une approche d'expansion commune par territoire pour l'expansion des magasins
- Massifier les achats marchands et non marchands
- Optimiser la Supply Chain des différentes enseignes
- Créer les conditions d'une convergence des systèmes informatiques

Le troisième principe consiste à renforcer la performance des enseignes :

- Renforcer la différenciation des enseignes par l'innovation, le service, l'offre et les concepts
- Accélérer l'expansion et la conversion des magasins dans de nouvelles régions grâce à la franchise
- Investir dans la rénovation des magasins et le service client
- Améliorer l'image prix et accentuer la différenciation au niveau local
- Optimiser dans la durée les coûts (frais généraux et loyers)

L. Ballet Thouble indique qu'il y a un gros travail à effectuer sur les assortiments MN et MDD pour les différentes enseignes. Cependant, il peut y avoir différents concepts tout en ayant les mêmes outils.

J.P. Trescartes observe qu'il va être compliqué de livrer les magasins suite à la fermeture des entrepôts. Il demande si des partenariats sont envisagés avec d'autres sociétés, type Métro. L. Ballet Thouble répond qu'il ne sait pas répondre à cette question, tout dépendra des besoins exprimés par les repreneurs.

Au sujet de l'expansion des magasins Proximité, P. Pachod indique qu'il a appris que l'ouverture de nouveaux magasins avait énormément chuté. L. Ballet Thouble répond que l'important n'est pas le nombre de magasins, mais la qualité de ceux-ci.

L. Ballet Thouble présente maintenant les éléments relatifs à la DSI.

Il explique tout d'abord que 2 grands postes constituent le budget de la DSI :

- La masse salariale : ce point sera traité dans le cadre de la mise en place des organisations cibles
- Les logiciels et la maintenance : il faut baisser les coûts. C'est un travail qui va être fait avec la Direction des Achats pour renégocier les contrats, les arrêter, etc ... On a construit un socle technique avec les HM / SM, il va falloir recalibrer nos outils pour un nouveau périmètre. Il faudra aussi voir ces sujets avec Monoprix et Franprix.

C. Loumeau a l'impression qu'il n'y a pas de volonté forte d'arrêter certains outils. Il y a également des tensions avec Monoprix pour le choix des outils. L. Ballet Thouble est d'accord sur ce point, cette nouvelle organisation va permettre de remettre tout à plat, et de choisir la bonne philosophie et les bons outils.

L. Ballet Thouble rappelle que la cession des HM / SM va entraîner une baisse d'activité, et donc implique une baisse des effectifs pour répondre aux besoins.

La nouvelle direction a souhaité qu'une réflexion commune soit menée entre Casino, Monoprix et Franprix.

T. Bour James remarque que Cdiscount n'est pas concerné, L. Ballet Thouble confirme ce point.

Il a donc été décidé la création d'une DSI Groupe, comme c'est déjà le cas pour la DSSI. Les équipes vont devoir travailler ensemble. Certes, il existe des spécificités dans chaque entité, mais il y a également des activités identiques qui peuvent être mutualisées.

C. Loumeau souhaite qu'on profite de cette nouvelle organisation pour alléger certains process. L. Ballet Thouble approuve cette remarque et confirme qu'il va falloir être plus agile et rapide pour traiter les demandes.

L'effectif actuel de la DSI Casino est de 257 personnes au 31 mars 2024. Ne sont pas comptabilisés les alternants, les invalides et les collaborateurs partis courant mars.

M. Garde demande si les postes occupés par des prestataires à plein temps sont intégrés. C. Loumeau précise que certaines équipes ne peuvent pas travailler sans prestataire. L. Ballet Thouble répond que les prestataires ne sont pas comptés, le PSE est mis en place pour préserver l'emploi des collaborateurs Casino.

P. Pachod comprend ce point, mais souhaite rappeler que certaines équipes ne pourront pas perdre cette aide additionnelle. L. Ballet Thouble répond qu'il doit protéger les internes. La DSI va avoir moins d'activité, notre budget de fonctionnement va diminuer, il va donc falloir réduire les prestataires. Toutes les entités vont être challenger pour réduire la prestation, on va réinternaliser certaines tâches pour donner du travail à nos collaborateurs.

L. Ballet Thouble et L. Delaire présentent les organigrammes cibles. Les différentes couleurs correspondent au site de rattachement : Saint-Etienne est en vert, Monoprix est en blanc et Franprix est en saumon.

L'effectif actuel des DSI est de 424 personnes. Après la réorganisation, il sera de 366 personnes. T. Bour James constate qu'il ne reste qu'un seul directeur informatique, L. Ballet Thouble confirme ce point.

C. Lucas observe qu'elle ne retrouve pas le poste de L. Delaire dans l'organigramme, celui-ci confirme car son poste couvre 3 directions de DCF différentes, il appartient à la Direction RH DCF Amont.

Concernant la Direction Infrastructures Réseau & Production, un pavé collaboratif est créé avec 3 sujets à traiter en priorité :

- L'accès aux outils et accès à la documentation
- La messagerie
- L'accès à tous les réseaux quel que soit le poste utilisé

C. Lucas indique qu'elle ne retrouve pas les effectifs actuels des équipes dans le nouvel organigramme. L. Ballet Thouble répond que les collaborateurs ont été regroupés par catégorie professionnelle. C. Lucas observe que les collaborateurs vont avoir des difficultés à se retrouver dans l'organisation. Elle demande à quel moment ils sauront où ils se positionnent.

L. Ballet Thouble répond qu'il va d'abord falloir valider les catégories professionnelles de la DSI par les membres du CSEE. Ce sera uniquement à ce moment que les collaborateurs pourront être informés de leur positionnement dans l'organisation. L. Ballet Thouble répond qu'il a fallu faire un Avant / Après DSI Groupe. Il a essayé de s'aligner avec Monoprix et Franprix pour les catégories professionnelles.

N. Clavier souhaite qu'on reprenne l'organigramme actuel et qu'on projette les collaborateurs sur la future organisation, elle souhaite voir les changements dans chaque cellule. C. Loumeau observe que certains managers n'ont pas beaucoup de personne à gérer. L. Ballet Thouble indique qu'il n'est pas possible de se projeter comme cela. Dans la nouvelle organisation, il y a des missions qui changent d'équipes, et donc certains collaborateurs vont également changer de rattachement.

A. Pauvresse indique qu'il ne retrouve pas toute son équipe dans la nouvelle organisation, L. Delaire répond qu'il y a eu des transferts de collaborateurs dans d'autres équipes.

M. Garde s'inquiète du fonctionnement des équipes qui regroupent des collaborateurs basés sur plusieurs zones géographiques. L. Ballet Thouble répond qu'il faudra étudier les modalités de fonctionnement, il va falloir construire cette nouvelle manière de travailler.

C. Loumeau demande si L. Ballet Thouble a déjà fait une évaluation des coûts et de la charge de travail de la DSI.

L. Ballet Thouble que la première chose à faire est de réorganiser les équipes. Lorsqu'on vend les magasins, on doit réduire certaines activités, ce qui conduit à redéployer les ressources. Cette première phase devrait produire une nette économie. Les missions internalisées devraient représenter entre 15 et 20 % d'économie, ce qui devrait assurer la pérennité. Dans un deuxième temps, il faudra réduire les coûts techniques.

C. Loumeau, pour sa part, exprime ses doutes sur une possible deuxième vague.

C. Foulié comprend que certains directeurs parisiens conserveront leurs prestataires, ce qui n'est pas le cas à Saint-Etienne. L. Ballet Thouble confirme qu'il y a beaucoup de prestataires à Paris, et qu'il ne sera pas possible de se séparer de tous dans un premier temps.

Pour sa part, Q. Dufaut indique qu'il préfère qu'on se sépare de prestataire, mais qu'on maintienne les postes des collaborateurs Casino. L. Ballet Thouble approuve cette remarque. Cependant, certains prestataires ont des compétences que nous n'avons pas en interne. La réflexion a porté sur la continuité de service.

Concernant la partie « DSI Groupe Adjoint en charge de la transformation, des applications Enseignes & DSI Monoprix », L. Ballet Thouble indique que c'est dans ce périmètre que la mutualisation est pour l'instant la plus limitée, en raison des spécificités des 3 enseignes.

D. Chardon souligne la difficulté du travail à distance, et du risque d'isolement de certains collaborateurs. L. Ballet Thouble répond qu'il va falloir apprendre à travailler de cette manière. L'idée a été de préserver le maximum d'emplois à Saint-Etienne malgré les contraintes.

C. Loumeau demande à qui seront rattachés les collaborateurs Casino qui travailleront pour Monoprix. L. Ballet Thouble répond que les collaborateurs restent avec le statut Casino, mais que le hiérarchique peut être un collaborateur Monoprix.

C. Loumeau souhaite savoir si, de fait, les managers Monoprix auront accès aux outils Casino, notamment UNIRH. L. Ballet Thouble répond que cette réflexion se fera en phase 2, il va falloir travailler avec les équipes RH sur l'utilisation des divers outils.

L. Tarquinio indique qu'il est important que les collaborateurs soient informés de ce nouveau mode de fonctionnement. L. Ballet Thouble en convient, il va falloir animer ce nouveau process, mais il rappelle encore une fois que sa priorité a été de préserver les emplois en lien avec les compétences des uns et des autres.

Dans la présentation, N. Bertin observe qu'il manque les éléments détaillés relatifs à Monoprix et Franprix. L. Ballet Thouble répond que cette partie n'est juridiquement pas du ressort de Casino.

N. Clavier demande s'il y aura un transfert des contrats de travail vers les autres entités, L. Delaire répond par la négative, les collaborateurs restent salariés de leur société actuelle. Q. Dufaut demande vers qui les collaborateurs pourront se tourner en cas de difficultés, L. Ballet Thouble répond qu'il faudra rester en relation avec le RH de Proximité.

Pour finir, L. Ballet Thouble présente les impacts chiffrés pour la DSI.

Il y aura 51 suppressions de poste, dont 3 postes vacants, soit 48 départs et 3 postes qui ne seront donc pas pourvus. Il faut noter qu'il y aura 3 transferts de la Proximité vers la DSI.

Concernant les modifications, cela concerne principalement des managers qui vont perdre cette activité dans leurs nouvelles missions, et cela devrait entraîner la substance de leur contrat de travail.

L. Delaire indique que tout changement dans ces chiffres sera communiqué, N. Bertin demande si cela concerne notamment les sorties d'effectif, L. Delaire répond par l'affirmative.

C. Loumeau indique qu'il sera difficile de retenir un collaborateur qui souhaite partir, mais pour lequel il n'y a pas de suppression dans sa catégorie professionnelle. L. Ballet Thouble répond que la nouvelle organisation a été dimensionnée en fonction des besoins, L. Delaire ajoute que l'objectif est le maintien d'un maximum d'emplois tout en maintenant la poursuite de l'activité. Si un collaborateur ne s'inscrit pas dans ce nouveau projet, et qu'il n'est pas concerné par le PSE, alors il devra en tirer la décision qui s'impose.

C. Loumeau indique qu'il faudra avoir un bon discours pour retenir les collaborateurs. L. Ballet Thouble indique qu'il y aura des communications faites auprès des équipes pour donner du sens à cette nouvelle organisation et les motiver.

C. Lucas demande s'il va falloir attendre 4 mois pour avoir des informations plus précises. L. Ballet Thouble répond que le premier jalon sera la validation des catégories professionnelles de la DSI par les membres du CSEE de la DSI.

N. Clavier demande si le plan de départ volontaire sera réservé uniquement aux collaborateurs dont la catégorie professionnelle est impactée par une baisse d'effectifs, L. Delaire répond par l'affirmative.

M. Garde demande si le nombre de départs présenté pour la DSI peut bouger. L. Delaire répond par la négative, seul le nombre relatif à la baisse totale envisagée des effectifs pourrait être revu à la baisse sous réserve que les magasins et entrepôts non encore repris puissent l'être.

J.P. Trescartes suppose que le bâtiment va être trop grand pour le nombre de collaborateurs restants, il demande s'il est prévu dans un souci d'économie de le quitter. L. Ballet Thouble répond qu'il n'a pas d'information dans ce sens. La séance est interrompue pour une heure pour le temps du déjeuner.

A la reprise, L. Ballet Thouble ne participe pas à la poursuite de cette réunion.

Pour la prochaine réunion, L. Delaire propose aux élus de revoir le tableau Excel figurant dans le livre 2. Il propose également de présenter l'organigramme actuel de la DSI en positionnant les catégories professionnelles. Un descriptif de chaque catégorie sera également revu lors de cette réunion.

L. Delaire poursuit le déroulé de la procédure. Dans le cadre du PDV, une commission regroupant des représentants de la direction, des représentants des salariés et des collaborateurs du cabinet Alixio étudiera et validera les demandes de départ volontaire.

Concernant le livre 1, il s'agit de propositions de la Direction. Tous ces éléments doivent être négociés avec les partenaires sociaux désignés par les organisations syndicales (délégation de 4 personnes).

En cas d'accord, ces éléments feront l'objet d'une information du CSEC et des CSEE.

En cas de désaccord, un acte unilatéral sera établi et soumis à une information / consultation du CSEC et des CSEE.

L. Delaire précise aux élus du CSEE qu'ils seront régulièrement informés des avancées des négociations.

Pour finir, L. Delaire présente le but du livre 4. Il indique que la Direction de DCF a procédé à l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) pouvant être engendrés par le présent projet, pour ainsi construire un plan préventif et d'accompagnement visant à réduire ces derniers.

Ce diagnostic intervient en complément du document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), puisqu'il procède à l'identification des impacts anticipés du Projet de réorganisation et de la nouvelle organisation Projetée.

Avant de démarrer la partie relative à l'Espace Information Conseil en présence du cabinet Alixio, L. Delaire propose de mettre en place des permanences pour permettre aux collaborateurs de venir échanger avec l'équipe RH, mais également avec des représentants du personnel.

C. Lucas demande si les managers auront des informations supplémentaires. L. Delaire répond par la négative, la direction de la DSI souhaite que tous les collaborateurs disposent, dans la mesure du possible, du même niveau d'information.

Pour répondre à la question de M. Garde, L. Delaire rappelle que les délais des procédures ne sont pas les mêmes entre Casino, Franprix et Monoprix. Par conséquent, cette réorganisation sera gelée jusqu'à l'aboutissement du process social. En revanche, cela n'empêche pas que des études soient lancées sur la mise en place des futures synergies.

Le cabinet Alixio intervient pour présenter le dispositif d'accompagnement des salariés qui va être mis en place. La présentation sera adressée aux élus à l'issue de cette réunion.

Présentation du Dispositif d'accompagnement des salariés

Mai 2024





Alixio Mobilité est un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés dans leurs transitions professionnelles.

Notre mission

Vous permettre de :

- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un consultant spécialisé pour que chacun trouve SA solution professionnelle
- Identifier et concrétiser un projet
- Faire le point sur ses compétences
- Vous écouter et vous soutenir



+15 ans d'expériences



7 Bureaux et points d'accueil de proximité



450 Consultants au niveau national

Et **40** Consultants sur la région AURA



Siège de Saint-Etienne

Bureaux ALIXIO et points d'accueil à proximité de votre siège

Représentation visuelle © Confédération

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Proposition de déploiement de notre dispositif d'accompagnement



FOCUS ESPACE INFORMATION CONSEIL

À quoi servent les rendez-vous individuels?



Chaque consultant accompagne les salariés en toute confidentialité afin de :

- les aider à comprendre le dispositif, les échéances clés, les process
- leur permettre d'exprimer leurs besoins, leurs attentes et leurs craintes éventuelles
- favoriser un travail de réflexion plus globale, personnelle et professionnelle
- leur permettre d'effectuer un bilan personnel et professionnel
- les aider à concrétiser un projet professionnel, quelle que soit sa nature
Emploi externe, mobilité interne, projet de formation, création ou reprise d'entreprise

A noter - Pendant toute la durée de la procédure entre la Direction et les élus, nous n'aurons pas connaissance des mesures négociées et ne pourrions communiquer sur ces sujets



Représentation visuelle © Confédération

Les points de contacts à retenir



Un **numéro vert** accessible dès le 20 mai **0800 730 814**



Un **espace dédié** pour vous accueillir, vous recevoir, vous renseigner, vous accompagner :

- Dans les locaux de Saint -Etienne
- Dans les magasins en fonction des demandes
- **En distanciel** pour les premiers rdv des salariés des magasins



Des **rendez-vous individuels** avec un consultant dès le 21 mai



- Ouverture anticipé de l'Espace Info Conseil -> pour y prétendre, il faut faire partie d'une catégorie professionnelle concernée par la suppression des postes. Chaque catégorie professionnelle comprend x métiers.
- Une question est posée sur la fin de carrière absent du livre 1 -> réponse : on peut demander à l'ajouter au livre 1 même si il n'est pas dans l'accord de méthode mais il faut définir le nombre de mois MAXI. A noter que la DREETS risque de retoquer la mesure si le salarié doit passer par France Travail (sauf si Casino absorbe cette période).
- Le nombre de suppression de postes ne changera pas, à la DSI maxi 48.
- Après l'étape de l'Espace Info Conseil, nous aurons l'Espace Mobilité Emploi -> congé de reclassement suite départ volontaire ou départ contraint (licenciement économique)
- Nous aurons 40 consultants Alixio pour ce projet Casino
- La question est posée d'ajouter un représentant de la DSI dans la Commission de validation des départs volontaires.
- Il est décidé d'organiser des réunions collectives du 13 au 17 mai + demande autre créneau la semaine suivante.
- Les RDV individuels pourront avoir lieu après le 28 mai, une fois les catégories pro de la DSI définies ensemble lors du CSEE et de l'atelier prévu le 28 mai.

La prochaine réunion avec le CSEE de la DSI se tiendra le 28 mai 2024.

Le Secrétaire :
Quentin DUFAUT